



## Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor

<sup>1</sup> Siti Holisoh , <sup>2</sup> Suprpto

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,  
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: <sup>1</sup>[Sitikholisoh1510@gmail.com](mailto:Sitikholisoh1510@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen00462@unpam.ac.id](mailto:dosen00462@unpam.ac.id)

*Abstract- This study aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at the Ciseeng District Office. Discipline and motivation are two important factors influencing employee performance in providing optimal public services. The method used was quantitative with an associative approach. The sample in this study consisted of 61 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The results of the analysis indicate that, partially, work discipline has a significant effect on employee performance, as does work motivation. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance. Thus, improving discipline and motivation can improve employee performance at the Ciseeng District Office.*

**Keywords: Discipline, Motivation, Performance, Employees, Ciseeng District**

*Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciseeng. Disiplin dan motivasi merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula motivasi kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciseeng.*

**Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja, Pegawai, Kecamatan Ciseeng**

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini organisasi atau perusahaan diuntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan di antara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka akan mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran atau tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performa para karyawan serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, hal itu dikarenakan karyawan mempunyai peranan yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi.

Oleh karena itu, memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang diperhatikan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja dan mengkondisikan lingkungan kerja sehingga mereka bekerja lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Faktor sumber daya ini merupakan elemen yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa bahwa instansi harus dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif.

Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memaksa instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Jadi manusia dapat di pandang sebagai faktor pemicu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan di realisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedapkan pelayanan public.

Dalam hal ini ada juga yang harus di perhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja karyawan. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan suatu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian di ubah menjadi Undang- Undang No 43 1999 memberikan pengertian bahwa pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang lebih memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang. Dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur Negara tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Para ahli mempercayai bahwa jika seseorang memiliki kecerdasan emosional dan intelektual yang tinggi maka ia akan dapat lebih berhasil dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi biasanya memiliki intellegensi yang berpengaruh dalam membentuk produktifitas kinerja karyawan yang efisien pada diri seseorang. Selain itu juga semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Hal ini dapat diukur melalui absensi/presensi karyawan di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitasnya.

## **KAJIAN TEORI**

### **Disiplin kerja**

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukandalam suatu perusahaan,

karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukandalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program- program kerja untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020:141). Menurut Afandi (2021;23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati dan terdorong untk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tersebut.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019;8) penelitian kuantitatif adalah: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau *statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

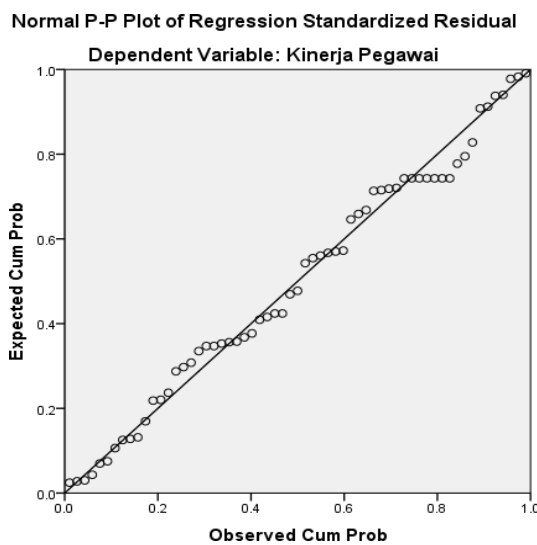
**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000

	Std. Deviation	3.44664232
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.061
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat dilihat *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 artinya nilai tersebut > 0,05, dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal *probability plot* dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut ini:



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)**  
(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2025)

Berdasarkan Gambar di atas, menunjukkan bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi normalitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.045	3.193		5.025	.000		
Disiplin Kerja	.280	.133	.349	2.101	.040	.289	3.458
Motivasi Kerja	.353	.141	.415	2.496	.015	.289	3.458

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan nilai *tolerance* variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,289 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,289 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variable disiplin kerja (X1) sebesar 3,458 serta motivasi kerja (X2) sebesar 3,458 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini, tidak terdapat gangguan multikolinieritas.

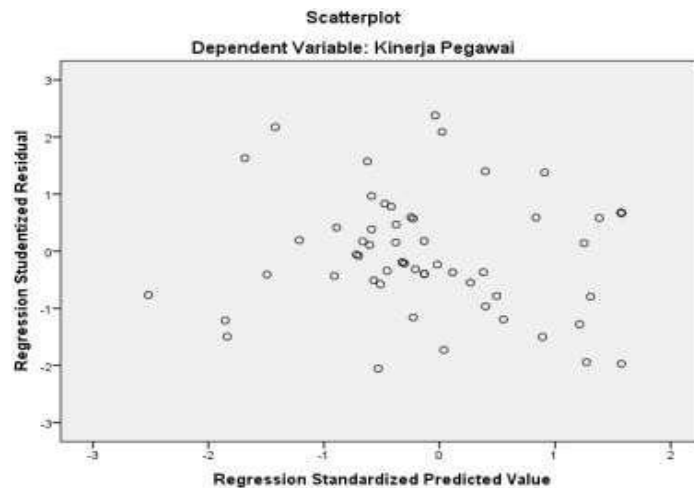
**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.824	1.909		.955	.343
1 Disiplin Kerja	-.022	.080	-.068	-.279	.781
Motivasi Kerja	.044	.085	.127	.522	.604

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas, *glejser test* model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig) sebesar 0,781, dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig) sebesar 0,604, yaitu bahwa keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Maka dapat dikatakan pengujian heteroskedastisitas dengan metode uji *glejser* tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Grafik Scatter plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2025)

Berdasarkan pada Gambar di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar, dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Analisis regresi dalam statistika merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab dan akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin Watson)**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 <sup>a</sup>	.537	.522	3.506	1.921

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 di atas, ternyata pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson* dapat dilihat bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,921 masuk ke dalam interval 1,550 – 2,460. Ddapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini, tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.045	3.193		5.025	.000
	Disiplin Kerja	.280	.133	.349	2.101	.040

Motivasi Kerja	.353	.141	.415	2.496	.015
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23 (2025)

Konstanta sebesar 16,045. Artinya jika variable Disiplin Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai sebesar 16,045.

Konstanta Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 0,280. Artinya jika Disiplin Kerja (X1) meningkatkan satuan-satuan dengan asumsi bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,280.

Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 0,353. Artinya jika Motivasi Kerja (X2) meningkatkan satuan-satuan dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,353.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan (X1) dan (X2) terhadap (Y)**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 <sup>a</sup>	.537	.522	3.506

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,733 masuk pada dalam interval 0,61 - 0,733 dengan tingkat hubungan “kuat” yang artinya tingkat Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang “kuat”.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 <sup>a</sup>	.537	.522	3.506

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2025)

Hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,537, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

sebesar 53,7%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 53,7\%) = 46,3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 8. Hasil Uji t Parsial X1 Terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.184	3.063		6.264	.000
	Disiplin Kerja	.561	.075	.698	7.495	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2025)*

Berdasarkan Tabel diatas tersebut, dapat diketahui bahwa nilai thitung 7,495 > 2,001 dengan signifikan 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak, dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menandakan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor.

**Tabel 9. Hasil Uji t Parsial X2 Terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.095	3.244		5.270	.000
	Motivasi Kerja	.604	.078	.709	7.716	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2025)*

Berdasarkan pada Tabel diatas tersebut, dapat diketahui bahwa nilai thitung 7,716 > 2,001 dengan signifikan 0,001 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak, dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menandakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor.

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji f)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828.190	2	414.095	33.696	.000 <sup>b</sup>
	Residual	712.761	58	12.289		



Total	1540.951	60		
-------	----------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Disiplin Kerja

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2025)*

Berdasarkan pada Tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung} 33,696 > F_{tabel} 2,77$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kecamatan Ciseeng.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil pengujian koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,698 satuan. Artinya tingkat hubungan yang “kuat”. Nilai koefisien determinasi  $R_{square}$  sebesar 0,488, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 48,8%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 48,8\%) = 51,2\%$  dipengaruhi faktor lain. Nilai thitung  $7,495 > 2,001$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor.

#### **Pengaruh Motivasi Kera ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil pengujian koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,709 satuan. Artinya tingkat hubungan yang “kuat”. Nilai koefisien determinasi  $R_{square}$  sebesar 0,502, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 50,2%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 50,2\%) = 49,8\%$  dipengaruhi faktor lain. Nilai thitung  $7,716 > 2,001$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai persamaan regresi  $Y = 16,045 + 0,280X_1 + 0,353X_2$  dan nilai determinasi kontribusi pengaruhnya sebesar 0,537 atau 53,7%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 53,7\%) = 46,3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Dalam uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} 33,696 > F_{tabel} 2,77$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor.

## KESIMPULAN

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,698 dimana nilai tersebut berada pada 0,60 - 0,799 artinya Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,488 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dalam hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai thitung sebesar  $7,495 > 2,001$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Kantor Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor Jawa Barat.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,709 dimana nilai tersebut berada pada 0,60 - 0,799 artinya Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,502 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dalam hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai thitung sebesar  $7,716 > 2,001$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Kantor Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor Jawa Barat.

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 16,045 + 0,280X_1 + 0,353X_2$ . Nilai korelasi antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,733 dimana nilai tersebut berada pada 0,60 - 0,799 artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,537 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berkontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 53,7% sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dan nilai Fhitung sebesar 33,696 sedangkan Ftabel sebesar 2,77. Yang artinya Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $33,696 > 2,77$ ) dan untuk nilai sig lebih kecil dari pada nilai proditabilitas ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor Jawa Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi & Walda. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan Statistika (Teori, Implementasi & Praktik dengan SPSS). Andi Offset.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen Hukum Dan Sosial*. Vol. 1 No. 1 (2023)
- Candra, J., Rostina, C. F., & Angela, F. (2022). Performance Of Employees at PT . Karya Inti Nusa Gemilang Medan Pengaruh Disiplin Kerja , Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Karya Inti Nusa Gemilang Medan Kompetensi ( X 2 ) Kinerja karyawan ( Y ). 3(2), 407–412.
- Darma, Budi. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS. Guepedia.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada PT. Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 56–57.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada PT. Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 56–57.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2)
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72–86.
- Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 161
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera – Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 1–14.  
<https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10019>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiyanti, S. E. (2021). Peran Intervening Kepuasan Kerja pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Tirtayasa Ekonomika*, 15(1), 138.  
<https://doi.org/10.35448/jte.v15i1.7661>

- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Indirasari, I (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen (Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang). *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol. 1, No. 2 Agustus 2021*: 262 – 272.
- Indirasari, I (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen (Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang). *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol. 1, No. 2 Agustus 2021*: 262 – 272.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kristianti, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Di Ud. Pratama Karya Kota Kediri). [Vol. 4 No. 2 \(2019\): Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis](#).
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian Produksi. *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Luffi, M., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. G4S Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek PT HM Sampoerna Tbk Di Jakarta). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 93– 105. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10066>
- Mahonangan, D., Marzuki, F., & Primta, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bnn Jakarta Timur Selama Pandemi Covid-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 94–108.
- Muhammad Bagja Sogiana. (2019). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT KIC. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 54–71.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nafilah, I, Fadlillah, A (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Young Entrepreneurs Terbitan Vol 2 No 1*.
- Nafilah, I, Fadlillah, A (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Pamulang di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Young Entrepreneurs Terbitan*  
Vol 2 No 1.

- Noviyanti, I., & Ramadan, A. S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Pinanthika Mustika Rent Di Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 22–32. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10039>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. CV. Pustaka Abadi.
- Ratnaningsih, T., & Rahman, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 151–164. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10071>
- Renny Husniati. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(12), 1155–1170. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i12.309>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Rommy, D., Sulistiyana, C. S., Perangin-angin, D., Muftadi, Abdul Ghaffar, & Faisal, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lakeisha.
- Sabirin, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 21 No. 2, 2020, 123-135.
- Salsabilla, A., Suryawan, I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Vol 8, No 1.
- Santoso, S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan. *Jurnal Education and Economics (JEE)*, 2(4), 619–632.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88
- Situmorang, B. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 94-102. Attamimi, Y., Lamba, R. A., & Kuddy, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, Dan Kampung Enggros. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2).
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.

Tanjung, R., Susanti, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi Kepulauan Riau*, Vol 8, No 2.

Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 10(2), 55–62. <https://doi.org/10.35797/jab.v10.i2.55-62>

Wijaya, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Vol 10 No 4 (2021): *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

Yughi, S. A., Widodo, A. S. ., & Arsid, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 640-648.